

「ワークスペースのユニバーサルデザイン」

JFMA 調査研究委員会ユニバーサルデザイン研究部会

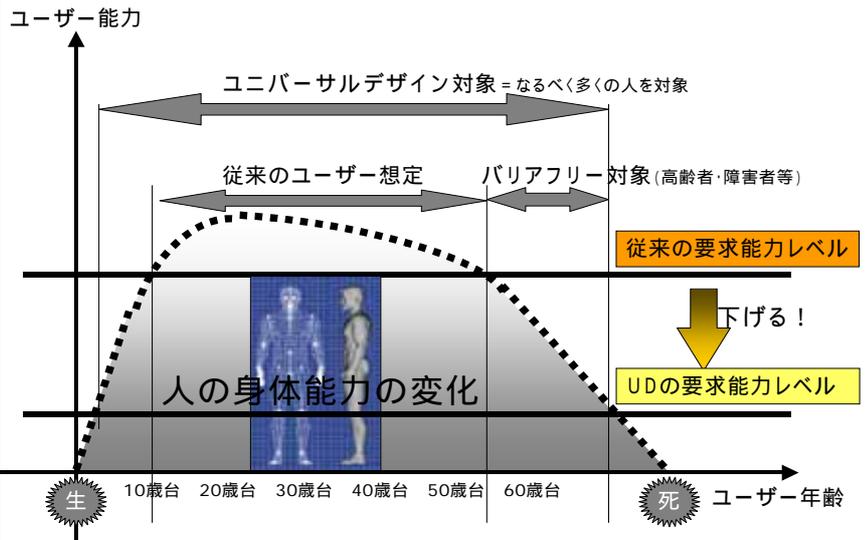
ユニバーサルデザインとは何か

ユニバーサルデザイン「ユニバーサルデザインとは、特殊なデザインや既存のデザインに対する変更を行うことなく、最大限可能な限り、全ての人々にとって使いやすい製品・環境をデザインすることである。(Universal design is the design of products and environments to be usable by all people, to the greatest extent possible, without the need for adaptation or specialized design)」と、定義されている。

製品や環境を創造するにあたり、できるだけ多くの人々が利用できることを目的としている。あらゆる年齢、能力、サイズに適應するデザインであり、バリアフリーやアクセシブルデザインを包括する概念で、1985年に障害を持つ建築家、ロナルド・メイス氏によって提唱された。特に「ユニバーサルデザインの7原則(7 principles of Universal Design)」にその考えが表されている。本質は、デザインの工夫により、より多くのユーザーが使いやすい製品や環境

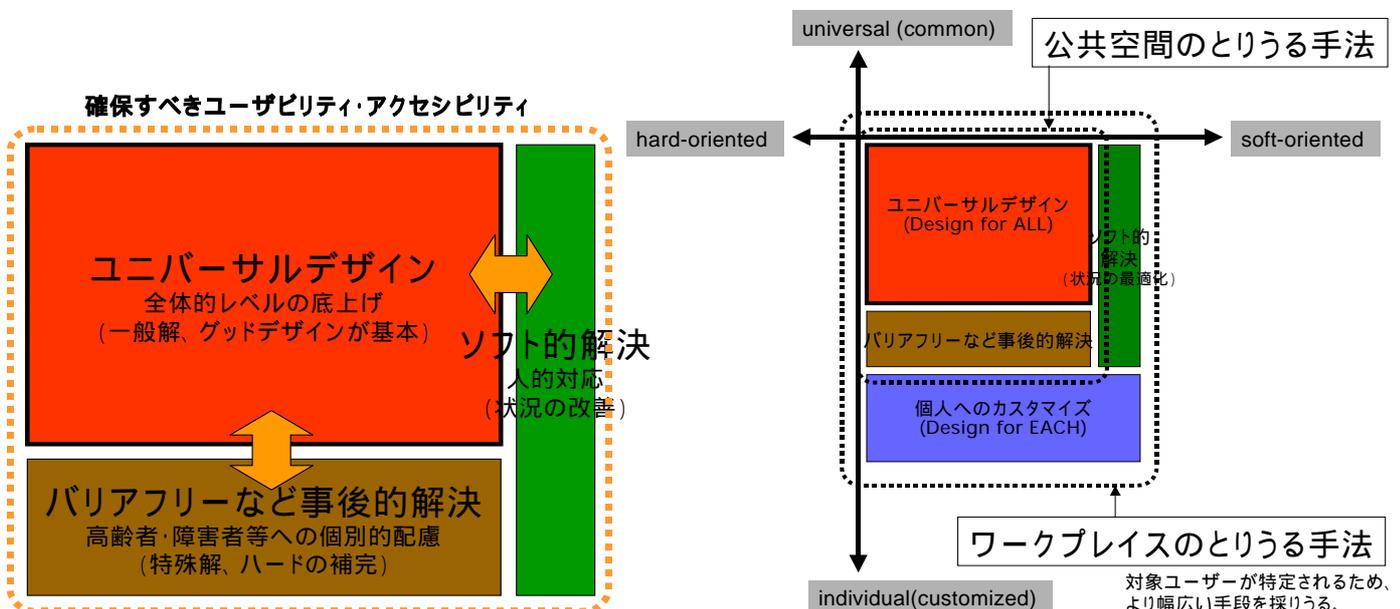
7 principles of UD

- | | |
|---|----------|
| 1 Equitable Use 公平さ | Ron Mace |
| 2 Flexibility in Use 柔軟さ | 1997 |
| 3 Simple and Intuitive Use 直感的・単純さ | |
| 4 Perceptible Information 情報認知の容易さ | |
| 5 Tolerance for Error 誤用に対する寛容さ | |
| 6 Low Physical Effort 身体的負担の少なさ | |
| 7 Size and Space for Approach 移動・使用空間のゆとり | |



ユニバーサルデザイン・イズ・グッドデザイン

ユニバーサルデザインの本質は、デザイン(計画あるいは設計)の工夫により、より多くのユーザーが使いやすい製品や環境とするものである。簡単に言えば、より多くの人々が使いやすいデザインは「グッドデザイン」で、そうでないデザインは「バッドデザイン」である。つまり、「ユニバーサルデザイン・イズ・グッドデザイン」と言えよう。この場合、グッドあるいはバッドは、美学的であると言うより、真にユーザーのためのグッドでなければならない。



社会の流れ

ワークプレイスのUDに関しては、これまで公共空間のような法的整備は行われてこなかった。むしろ、ワーカー満足度向上・生産性向上・企業イメージ社会からUDのメリットを検証すべきである。超高齢化、雇用機会均等（障害者雇用の促進、男女雇用機会均等）グローバル化（ワーカーの多国籍化など）により、既に一部の企業に見られるように、より多様なワーカーの雇用が進む可能性がある。一方、将来の社会状況の変化の中で、制度の変化（ハートビル法改正・障害者雇用率公表・年金支給年齢引上げ）、ワーカーの健康・安全に対する経営者責任の増大、企業社会責任CSRと社会的責任投資SRI、不動産の社会インフラ化、といった、オフィスのUD導入を後押しする社会の動きにも注目すべきである。

ハートビル法改正・障害者雇用率公表・年金支給年齢引上げ

改正ハートビル法で、オフィス（事務所）ビルが「努力義務」の対象に含まれた。この影響は大きい。地方自治体が、改正前のハートビル法において努力義務だった対象の建築物を、実質的に義務化する「福祉のまちづくり条例」を競って条例化したように、今回の努力義務化が、条例レベルでの実質義務化へとつながる可能性がある。経営者にとってはリスクである。

ワーカーの健康と安全に対する経営者責任の増大

米国の企業経営者・ファシリティマネジャーはワーカーの健康問題に対し敏感。米国民間企業では就労中の不慮の事故に関する費用として、年間1280億ドル（約15兆円）、補償金・保険料等の国の労災関連支出は年間970億ドル（約11兆円）。企業や国にとって財政圧迫の一因となっている。オフィスワーカーの安全・健康に関する災害を軽減するため、また企業側のコストや訴訟リスクを軽減するためにも、UDに期待される場所は大きい。

企業社会責任（CSR）・社会的責任投資（SRI）

社会的責任投資（SRI）は、環境・人権・雇用などの企業社会責任（CSR）を加味し投資先を選定するもの。海外ではマーケットで流通する資金の10%位がSRIであり、日本の場合、個人金融資産市場規模は約1,300兆円なので、130兆円位がSRIにあてられても不思議ではない。今後、高齢化が社会問題として顕在化するにつれて、UDが高齢社会におけるCSRのひとつとして、ペンションファンドなどによるSRIの対象となる可能性がある。

不動産の社会インフラ化

現在、不動産の価値を測る経済的モノサシが簿価から時価への評価と大きく変化し、土地本位制的な価値観から、不動産収益性が不動産価値を決める価値観への移行が進んでいる。日本でも不動産証券化が導入され、不動産物件そのものの価値が法的、経済的、物理的側面から厳密に分析され、資産評価価値を決定される方向へと進んでいる。建物のユーザビリティもその要素の一つである。

日米UD調査

2003年、JFMA会員企業への調査（有効回答62件）、2004年のIFMA会員の米国企業への調査（有効回答128件）の結果を比較し、UDに関する様々な結果を得たが、そのうち、「UD導入のメリット・デメリット」に関する結果を照会したい。

日本では、企業イメージ向上（60%）、多様な人材雇用対応（55%）、ワーカー満足度・生産性向上（47%）等、米国では、多様な人材雇用対応（56%）、ワーカー満足度・生産性向上（50%）、法的リスク・補償問題の低減（50%）がメリットと挙げられている。日本では間接的、長期的メリット、米国では直接的、実践的メリットを重視する傾向がある。デメリットとしては建設コスト増加、面積効率低下が挙げられているが、日米で差が見られる。

